

第3回 日本の雇用慣行と企業中心社会

◎今回の要点:

- ・日本の雇用慣行について考えます。
日本型企业社会が成り立つとともに、どのように企業中心社会が成立してきたのか
そして、どのように日本の雇用慣行ができ、を考えます。
ここに、現代の雇用と労働に関する問題の端緒をみることができます。

○戦後の社会状況:

- ・人口:増加から減少に転じる、出生率:少子化、高齢化:65歳以上の割合増加、
大都市人口:都市に集中と地方人口減少、世帯変化
- ・工業生産:1990年代まで増加・横這い
- ・貿易:輸出入額の変化と海外生産へ:自動車産業・家電産業
- ・商業:流通産業の行方
- ・産業三部門:第1次産業:農業生産の減少、第2次産業:成長と鈍化、第3次産業:一貫して伸びる
- ・就業者数:労働力人口の構成、自営業と雇用者、雇用形態

○日本型企业社会と企業システム、企業中心社会

- ・企業中心社会 : 会社人間 企業戦士 単身赴任
- ・高度成長: 実質賃金:ベースアップ
- ・経済第一主義: 住宅建設と住宅ローン
- ・アメリカ型生活様式と日本的企業主義: テレビ普及
- ・高度成長と日本の雇用慣行の成立: 終身雇用制、年功賃金、企業別組合
高度成長後も「日本の雇用慣行」は続く
- ・企業中心主義:
「ストレス社会」: 仕事をとるか私生活をとるか
労働者に厳しい: 残業を断って解雇
- ・男は仕事・女は家庭: 日本の性別分業と家事労働

○日本の雇用慣行

- ・日本の雇用慣行・日本の雇用システム: 終身雇用制、年功賃金、企業別組合
- ・OECD対日労働報告書:
アベグレン『日本の経営』: 原題『日本の工場—その社会的組織の諸側面』
終身雇用とは: 新卒採用・定年退社
年功賃金とは: 年齢(就業年限)とともに固定賃金部分が上昇する 熟練とは
企業別組合とは: 企業内組合: その会社の社員だけで組織されている 労使協調

- ・日本型雇用慣行への反論
 - 1) 中小企業での長期雇用維持は困難
 - 2) 正社員のみ：縁辺労働者は圏外：パート・アルバイトなど： 低賃金・組合なし
 - 3) 男女の違い：女性は若年で退社
 - 4) 大企業の中高年で、子会社・関連会社への大量の出向、定年までは少数
- ・雇用構成： 中心部と周辺部
- ・賃金： 大企業と中小企業の賃金水準
- ・中小企業にも概念（観念）として存在する「日本的雇用慣行」
- ・日本的雇用慣行への意見
 - 家族主義：「会社」が擬似「家族」
 - 生活を守るために、働く、我慢して働く
 - 滅私奉公：江戸時代から続く
 - 仲間意識：仕事にはとってても大切
- ・日本的雇用慣行：その後

日本では、企業人・労働者全体から、一般国民まで、日本的雇用慣行：「意識」として根付いていた。しかし、1980年代・90年代、これを掘り崩す様々な政策・提言・企業運営が行われてきた。

◎ビデオ

映画：チャールズ・チャップリン『モダン・タイムズ』（1936年）から、前半部分

Chares Chaplin MODERN TIMES

○参考文献

野村正實『終身雇用』岩波書店

森岡孝二『企業中心社会の時間構造』青木書店

小越洋之助『終身雇用と年功賃金の転換』ミネルヴァ書房